N° 75-001-XIF au catalogue

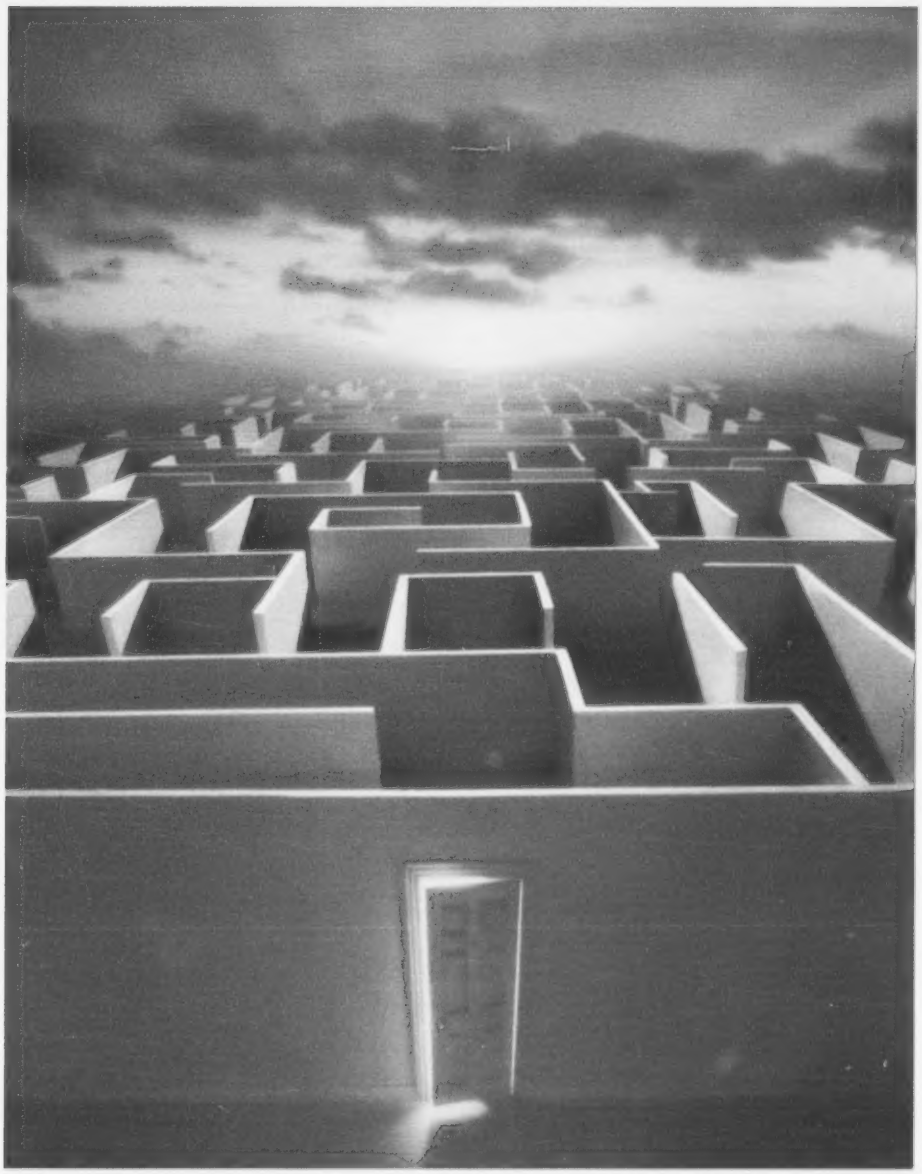
L'EMPLOI ET LE REVENU EN

# PERSPECTIVE

**SEPTEMBRE 2003**
Vol. 4, n° 9

■ TRAVAIL SAISONNIER ET UTILISATION DE L'ASSURANCE-EMPLOI

■ FICHE : LA RETRAITE



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

# *À votre service...*

## Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

| | |
|---|---|
| **Service national de renseignements** | **1 800 263-1136** |
| **Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants** | **1 800 363-7629** |
| **Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt** | **1 800 700-1033** |
| **Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt** | **1 800 889-9734** |
| **Renseignements par courriel** | **infostats@statcan.ca** |
| **Site Web** | **www.statcan.ca** |

## Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

**L'emploi et le revenu en perspective**
(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2003.
ISSN : 1492-4978.

Prix : 5 $CAN l'exemplaire, 48 $CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

## Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

| | |
|---|---|
| . | indisponible pour toute période de référence |
| .. | indisponible pour une période de référence précise |
| ... | n'ayant pas lieu de figurer |
| p | préliminaire |
| r | rectifié |
| x | confidentiel |
| E | à utiliser avec prudence |
| F | trop peu fiable pour être publié |

# Faits saillants

*Dans ce numéro*

## Travail saisonnier et utilisation de l'assurance-emploi

- D'après une définition « mécanique » du travail saisonnier, 4,4 % de l'ensemble des employés et des pêcheurs travaillant de façon autonome étaient des travailleurs saisonniers au cours de la période 1993-1998.
- Plus du sixième (17,3%) des travailleurs saisonniers à long terme n'ont pas touché de prestations d'assurance-emploi à la fin d'aucune des trois périodes de travail saisonnier. Au total, environ 61 % des emplois saisonniers étaient suivis d'assurance-emploi.
- Les travailleurs saisonniers à long terme avaient plus tendance à être des hommes, plus âgés, moins instruits, vivant avec un conjoint, dans des régions aux taux de chômage élevés, et habitant au Québec ou dans les provinces de l'Atlantique.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

# PERSPECTIVE

## LA REVUE PAR EXCELLENCE

## sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

**Nous vous offrons encore plus!**
**Une réduction de 20 %** sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
**Une réduction de 30 %** sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

**Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!***

**BON DE COMMANDE**

**ENVOYEZ À**
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

**COMPOSEZ**
**1 800 267-6677**
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277

**TÉLÉCOPIEZ AU**
**1 800 889-9734**
**(613) 951-1584**

**COURRIEL**
**order@statcan.ca**

*Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.*

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

Code postal Téléphone ( ) Télécopieur ( )

**MODALITÉS DE PAIEMENT** *(cochez une seule case)*

❑ **Veuillez débiter mon compte :** ☐ MasterCard ☐ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

❑ **Paiement inclus** ..... $

❑ **N° du bon de commande** .....

Signature de la personne autorisée

| N° au catalogue | Titre | Abonnement | Canada ($ CA) | Quantité | Total $ CA |
|---|---|---|---|---|---|
| 75-001-XPF | L'emploi et le revenu en perspective | 1 an | 58,00 | | |
| | | 2 ans | 92,80 | | |
| | | 3 ans | 121,80 | | |
| | | | | | |
| | | Total | | | |
| | | TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu) | | | |
| | | TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu) | | | |
| | | TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.) | | | |
| | | Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA | | | |
| | | **Total général** | | | |

**LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.**
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
N° de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada*.
**PF 097042**

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

# Travail saisonnier et utilisation de l'assurance-emploi

*Shawn de Raaf, Costa Kapsalis et Carole Vincent*

LE TRAVAIL SAISONNIER constitue depuis longtemps un aspect important du marché du travail canadien. Du fait de son important secteur de ressources et de son climat qui figure parmi les plus variés dans le monde, il est naturel que le Canada affiche de grandes fluctuations saisonnières du point de vue de la production et de l'emploi chaque année. Au cours des dernières décennies, toutefois, l'importance du travail saisonnier a progressivement diminué, au fur et à mesure que les branches d'activité se modernisaient et se diversifiaient. Les variations mensuelles moyennes de l'emploi découlant du caractère saisonnier du marché du travail ont diminué au cours de la période de 1976 à 1997 (Marshall, 1999; Guillemette, L'Italien et Grey, 2000)[1]. Deux tendances principales ont contribué à cette baisse : une diminution du caractère saisonnier de l'emploi dans les branches d'activité traditionnellement saisonnières, au fur et à mesure de l'évolution technologique, et une baisse globale de la proportion de l'emploi dans ces branches d'activité, résultant d'une demande accrue de services et d'une demande moins grande de produits manufacturés.

Néanmoins, les emplois saisonniers continuent de représenter une proportion importante de l'emploi dans certaines régions. La région de l'Atlantique, en particulier, demeure bien au-dessus de la moyenne, en raison principalement de ses branches d'activité très saisonnières. En outre, le Canada compte plus de travailleurs saisonniers par rapport aux autres pays ayant un climat similaire. Parmi les pays nordiques (Finlande, Suède, Danemark, Islande et Norvège), où l'on pourrait s'attendre à des tendances similaires en matière d'emploi saisonnier, seule la Finlande a affiché des fluctuations plus grandes que le Canada au cours de la période de 1994 à 1998 (Grady et Kapsalis, à paraître).

Si le travail saisonnier peut être acceptable pour certains, par exemple, les étudiants, il n'est peut-être pas le modèle préféré pour de nombreux travailleurs qui, d'année en année, se heurtent à divers obstacles lorsqu'il s'agit d'obtenir un emploi sûr à longueur d'année. Du fait que leurs ressources financières sont incertaines pendant de grandes parties de l'année, de nombreux travailleurs saisonniers dépendent de l'assurance-emploi (a.-e.) pour stabiliser leurs revenus au cours de la saison d'inactivité. Toutefois, ce ne sont

### Source des données

**L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR), qui a vu le jour en 1993, convient bien aux études portant sur les travailleurs saisonniers réitérants ou à long terme, étant donné qu'elle vise à recueillir des données sur le bien-être économique des répondants au fil du temps. Les échantillons de l'EDTR sont constitués de personnes en âge de travailler qui ne vivent pas dans des réserves ni dans des établissements, et qui ne sont pas membres des Forces canadiennes. Les personnes sont interviewées sur une période de six ans, un nouveau panel de répondants étant sélectionné tous les trois ans. Chaque panel comprend environ 15 000 ménages représentant environ 30 000 personnes âgées de 16 ans et plus.

Les données sont recueillies dans le cadre de deux interviews annuelles : une interview sur le travail en janvier et une interview sur le revenu en mai. L'interview sur le travail sert à recueillir des données sur l'emploi de la personne au cours de l'année qui vient de s'écouler, la composition du ménage et l'activité scolaire. L'interview sur le revenu permet de recueillir des renseignements sur le revenu d'une personne ainsi que ses sources au cours de l'année écoulée. Cette interview n'est pas nécessaire si le répondant permet à Statistique Canada d'accéder à ses dossiers fiscaux. Par conséquent, la plupart des répondants n'ont pas à répondre à l'interview sur le revenu.

*Texte* adapté *à partir de* Seasonal employment and reliance on Employment Insurance : evidence from the SLID, *publié par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), juin 2003. Shawn de Raaf et Carole Vincent sont au service de la SRSA. Costa Kapsalis est au service de Data Probe Economic Consulting Inc. On peut joindre les auteurs au (613) 951-4628 ou à perspective@statcan.ca*

pas tous les travailleurs qui font appel à l'a.-e. suite à leur congédiement, que ce soit par choix ou parce que leur emploi saisonnier ne leur permet pas d'accumuler suffisamment d'heures de travail pour être admissibles.

Le présent article porte sur les disparités de mesure du caractère saisonnier de l'emploi à partir de définitions qui distinguent entre les travailleurs saisonniers et les emplois saisonniers. Sur la base des données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), pour 1993 à 1998, il examine les nombreux aspects du caractère saisonnier de l'emploi afin de déterminer dans quelle mesure chacun de ces aspects contribue au recours fréquent aux prestations d'a.-e. L'article examine en outre les caractéristiques qui distinguent les travailleurs saisonniers qui dépendent fréquemment des prestations d'a.-e. de ceux qui demandent ces prestations occasionnellement ou qui n'en demandent pas du tout. Au cours de la période 1993-1998, la majorité des travailleurs saisonniers dépendaient régulièrement des prestations d'a.-e. après une période d'emploi saisonnier, mais presque un cinquième n'en demandait pas. L'article fait aussi ressortir les variations importantes dans les caractéristiques des travailleurs saisonniers selon leur dépendance de l'a.-e.

## Mesure du caractère saisonnier à long terme à partir de l'EDTR

La mesure du caractère saisonnier sur une base individuelle pose un défi, étant donné que les emplois saisonniers ne représentent qu'une petite fraction des millions d'embauches et de cessations d'emploi qui mènent au travail saisonnier. Il est plus facile de classer un emploi qu'un travailleur comme étant saisonnier. Par définition, les emplois saisonniers fournissent un travail temporaire qui ne doit durer que jusqu'à la fin d'une « saison » — la période pendant laquelle les services sont en demande. Par contre, les travailleurs saisonniers sont des personnes qui font face à des périodes de chômage chaque année, du fait des fluctuations régulières de la demande à l'égard de leur combinaison particulière de compétences et d'expérience. Ils peuvent occuper un ou plusieurs emplois qui ne sont pas tous nécessairement considérés comme saisonniers, de sorte que leur emploi annuel affiche un caractère saisonnier.

Une série de mesures ont été utilisées pour identifier l'étendue du travail saisonnier. Alors que certaines donnent une indication de l'incidence de l'utilisation de l'a.-e. chez les travailleurs saisonniers ou du caractère saisonnier des comportements des personnes qui demandent fréquemment des prestations d'a.-e. (tableau 1), elles ne permettent pas de déterminer directement le rapport entre le travail saisonnier et le recours fréquent à l'a.-e. Une telle analyse nécessite une source longitudinale, comme l'EDTR, qui saisit à la fois les tendances d'emploi et du recours à l'a.-e. au fil du temps[2].

Le fait de se fier à l'auto-identification soulève des préoccupations concernant la précision de la perception des répondants à l'égard de la nature saisonnière de leur travail. Par exemple, il se peut que des répondants croient à tort que leur emploi est saisonnier si celui-ci prend fin, même si ce n'est pas pour des raisons liées à la saison. Ou encore, il se peut qu'ils ne sachent tout simplement pas que l'emploi a pris fin pour des raisons liées à la saison et qu'ils indiquent par conséquent d'autres raisons, à tort. En outre, il se peut qu'un travailleur saisonnier occupe divers emplois temporaires, qui ne prennent pas tous fin pour des raisons liées à la saison.

L'EDTR fournit l'occasion d'aller au-delà de l'auto-identification et de classer les travailleurs saisonniers selon leurs tendances d'emploi sur plusieurs années. En comparant les cessations d'emploi et les absences du travail d'une année à l'autre, il est possible d'identifier les travailleurs saisonniers à long terme, puis d'établir un lien entre leurs tendances d'emploi saisonnier et les demandes de prestations d'a.-e.

Les travailleurs saisonniers à long terme sont définis comme étant des personnes âgées de 18 à 59 ans en 1993, qui n'étaient pas des étudiants à temps plein au cours de la période de 1993 à 1998[3] et qui ont occupé au moins trois emplois rémunérés (ou emplois autonomes dans le secteur des pêches) qui ont pris fin dans la même « saison creuse » de trois mois sur une période de cinq ans, soit de 1993 à 1997 ou de 1994 à 1998. Les emplois ne pouvaient pas avoir une durée supérieure à neuf mois. Selon cette définition « mécanique » du travail saisonnier, 4,4 % de l'ensemble des employés et des pêcheurs autonomes étaient des travailleurs saisonniers au cours de la période de six ans.

## Comparaison des mesures du travail saisonnier à long terme

La définition mécanique peut être comparée aux deux définitions courantes du travail saisonnier : la définition fondée sur l'auto-identification, qui estime le nombre de travailleurs ayant déclaré avoir connu une perte

**Tableau 1 : Mesures alternatives de la saisonnalité**

| Mesure | Source de données | Faits saillants |
|---|---|---|
| **Emploi saisonnier** | Enquête sur la population active, 2000 | 5,1 % des travailleurs rémunérés ont déclaré occuper un emploi saisonnier non permanent<br>• 14,6 % de ceux âgés de moins de 25 ans<br>• 2,8 % de ceux âgés de 25 ans et plus |
| | Enquête sur les travailleurs saisonniers du Nouveau-Brunswick, 1996 (L'Italien, LeBreton et Grignon, 1999) | 20,1 % des employés et des travailleurs autonomes au Nouveau-Brunswick ont déclaré occuper un emploi saisonnier<br>• 23,3 % des travailleurs de sexe masculin<br>• 16,3 % des travailleurs de sexe féminin |
| | Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi, 1997 (Schwartz et al., 2001) | 57,3 % des prestataires d'a.-e. en 1996 qui travaillaient en 1997 ont déclaré occuper un emploi saisonnier cette année-là<br>• 61,6 % des prestataires fréquents d'a.-e. de sexe masculin<br>• 49,9 % des prestataires fréquents d'a.-e. de sexe féminin<br>• 27,6 % des prestataires occasionnels d'a.-e. de sexe masculin<br>• 20,1 % des prestataires occasionnels d'a.-e. de sexe féminin |
| **Chômage saisonnier** | Enquête canadienne sur l'interruption d'emploi, 1995 à 1997 (DRHC, 2001) | 15,5 % des travailleurs qui ont subi une cessation d'emploi ont indiqué que celle-ci était due à des facteurs saisonniers<br>• 73,0 % s'attendaient à retourner travailler pour leur employeur (contre 47,1 % des travailleurs ayant indiqué que leur cessation d'emploi n'était pas due à des facteurs saisonniers)<br>• 52,9 % ont demandé des prestations d'a.-e. (la même proportion que pour les travailleurs ayant indiqué que leur cessation d'emploi n'était pas due à des facteurs saisonniers) |
| | Enquête sur la couverture de la population par le Régime d'assurance-emploi, 1997 à 1999 | 18,3 % des personnes en chômage ont indiqué que leur dernier emploi était saisonnier<br>• 21,6 % de ceux âgés de moins de 25 ans<br>• 17,3 % de ceux âgés de 25 ans et plus<br>• 60,8 % des travailleurs saisonniers en chômage ont touché des prestations d'a.-e. (contre 53,2 % des personnes en chômage qui ont indiqué que leur dernier emploi n'était pas saisonnier) |
| **Dépendance saisonnière à l'égard des prestations d'a.-e.** | Enquête sur la couverture de la population par le Régime d'assurance-emploi, 1997 à 1999 | 20,5 % des prestataires d'a.-e. ont déclaré que leur dernier emploi était saisonnier<br>• 25,1 % de ceux âgés de moins de 25 ans<br>• 19,9 % de ceux âgés de 25 ans et plus |
| | (DRHC, 2003) | 26,7 % des demandes d'a.-e. ont été soumises par des prestataires présentant des profils de prestations saisonniers<br>• 79,0 % des prestataires fréquents d'a.-e. |
| | Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi et données administratives de l'a.-e., 1996 (Gray et Sweetman, 2001) | Environ 15 % des prestataires d'a.-e. en 1996 ont présenté des profils de prestations saisonniers au cours de la période de six ans de 1992 à 1997 |

d'emploi ou une absence du travail pour des raisons saisonnières, et la définition fondée sur la branche d'activité, qui estime le nombre de travailleurs saisonniers dans des branches d'activité traditionnellement saisonnières. Selon la définition fondée sur l'auto-identification, 2,6 % des employés et des pêcheurs autonomes ont indiqué que leur emploi avait pris fin en 1998 (tableau 2) pour des raisons saisonnières. En vertu de la définition fondée sur la branche d'activité, cette proportion est de 2,1 %.

**Tableau 2 : Travail saisonnier chez les employés et les pêcheurs autonomes en 1998**

| Définition | En 1998 | 1994-1998 |
|---|---|---|
| | | % |
| Au moins une définition | ... | 2,6 |
| Mécanique | ... | 2,2 |
| Auto-identification | 2,6 | 1,0 |
| Branche d'activité | 2,1 | 0,9 |

*Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1994-1998*

Pour demeurer conforme à la définition mécanique, ces périodes d'emploi ne peuvent avoir duré plus de neuf mois. Une comparaison de ces deux définitions et de la définition mécanique nécessite en outre que les travailleurs aient eu une période d'emploi saisonnier au cours d'au moins deux des quatre années précédentes (1994 à 1997). L'ajout de cet aspect de long terme a réduit l'incidence du travail saisonnier, sa proportion étant passée de 2,6 % à 1,0 % en vertu de la définition fondée sur l'auto-identification, et de 2,1 % à 0,9 % en vertu de la définition fondée sur la branche d'activité. La définition mécanique a donné lieu au pourcentage le plus élevé de travailleurs saisonniers en 1998. Dans l'ensemble, 2,6 % des employés et des pêcheurs autonomes répondaient à au moins une de ces définitions. Les estimations sont faibles, probablement parce que les travailleurs saisonniers devaient avoir eu au moins deux périodes d'emploi saisonnier entre 1992 et 1997, outre leur période en 1998.

La définition mécanique a donné lieu au bassin le plus important de travailleurs saisonniers (tableau 3). Ce chiffre représente 85,0 % des travailleurs dont une période d'emploi a pris fin en 1998 et qui répondaient

**Tableau 3 : Chevauchement entre les définitions des travailleurs saisonniers à long terme**

| | Proportion |
|---|---|
| | % |
| Au moins une définition | 100,0 |
| Mécanique | 85,0 |
| Auto-identification | 38,5 |
| Branche d'activité | 34,1 |
| Définition mécanique | 41,6 |
| • et définition fondée sur l'auto-identification | 18,3 |
| • et définitiion fondée sur la branche d'activité | 12,6 |
| • et les deux autres définitions | 12,5 |

*Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1994-1998*

*Note : Les travailleurs saisonniers à long terme sont des travailleurs qui ont perdu un emploi au cours de trois des cinq dernières années au moins, dont une fois en 1998.*

à au moins une des trois définitions des travailleurs saisonniers à long terme (2,2 points de pourcentage des 2,6 % d'employés et de pêcheurs autonomes). La définition fondée sur l'auto-identification a donné lieu à la deuxième estimation en importance, soit 38,5 % de travailleurs saisonniers à long terme (1,0 point des 2,6 %), suivie par la définition fondée sur la branche d'activité. En outre, une proportion importante (41,6 %) des travailleurs saisonniers ne répondait qu'à la définition mécanique. Les définitions fondées sur

**Tableau 4 : Utilisation de l'assurance-emploi par les travailleurs saisonniers à long terme**

| | Travailleurs | Emplois menant à l'a.-e. |
|---|---|---|
| | | % |
| **Total** | **100,0** | **60,9** |
| Périodes d'emploi saisonnier menant à l'a.-e. | | |
| Aucune | 17,3 | 0,0 |
| Une | 20,2 | 6,7 |
| Deux | 24,9 | 16,6 |
| Trois | 37,6 | 37,6 |

*Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1998*

*Note : Les travailleurs saisonniers à long terme sont des travailleurs qui ont perdu un emploi au cours d'au moins trois années pendant la période de 1993 à 1997 ou de 1994 à 1998.*

l'auto-identification ou sur la branche d'activité ont laissé de côté les deux cinquièmes des travailleurs saisonniers éventuels. Par ailleurs, la définition mécanique a entraîné l'exclusion de 15 % des travailleurs qui répondaient à l'une des autres définitions. En résumé, la définition mécanique du travail saisonnier semble être la meilleure pour déterminer les aspects communs aux travailleurs qui font face à des licenciements saisonniers réguliers et qui doivent dépendre des prestations d'a.-e., peu importe leur branche d'activité ou leur perception de la nature de leur travail.

## Liens avec les prestations d'a.-e.

Afin de déterminer le rapport entre les interruptions de travail saisonnières et la dépendance à l'égard de l'a.-e., les répondants de l'EDTR ont été classés comme travailleurs saisonniers s'ils avaient eu trois périodes de chômage au cours de la même « saison creuse », soit entre 1993 et 1997 ou 1994 et 1998. Une période d'emploi est liée à une période de prestations d'a.-e. si la personne a touché des prestations d'a.-e. au cours des trois mois suivant la fin de la période d'emploi (tableau 4)[4].

Plus du sixième (17,3 %) des travailleurs saisonniers à long terme n'ont pas touché de prestations d'a.-e. après l'une ou l'autre de leurs périodes d'emploi saisonnier. Au total, environ 61 % des emplois saisonniers ont été suivis par des prestations d'a.-e. (Selon l'Enquête sur la couverture de la population par le Régime d'assurance-emploi, 61 % des travailleurs ayant déclaré que leur dernier emploi était saisonnier ont touché des prestations d'a.-e.).

Cela permet de conclure que les trois cinquièmes des périodes d'emploi saisonnier ont mené à des prestations d'a.-e., ce qui montre que les travailleurs saisonniers à long terme font face à des obstacles importants pour trouver un nouvel emploi. Les travailleurs saisonniers à long terme étaient plus susceptibles d'être âgés, de sexe masculin, et moins scolarisés, et de vivre dans des régions où les taux de chômage sont élevés, avec un conjoint et dans les provinces de l'Atlantique ou au Québec (tableau 5).

Les travailleurs qui n'ont jamais touché de prestations d'a.-e. ou qui en ont touché une fois seulement se répartissaient à peu près également entre hommes et femmes, mais les hommes représentaient plus des deux tiers des travailleurs qui avaient présenté des demandes deux ou trois fois. Les travailleurs saisonniers qui ont dépendu le plus fréquemment de l'a.-e. avaient tendance à être plus âgés que les autres prestataires d'a.-e. Parmi les travailleurs qui ont touché des prestations d'a.-e. après chaque période

**Tableau 5 : Caractéristiques des travailleurs saisonniers à long terme**

| | Périodes d'emploi saisonnier menant à l'a.-e. | | | | Proportion de travailleurs saisonniers |
|---|---|---|---|---|---|
| | Aucune | Une | Deux | Trois | |
| | | | % | | |
| **Tous** | **17,3** | **20,2** | **24,9** | **37,6** | **100,0** |
| **Âge** | | | | | |
| Moins de 30 ans | 45,4 | 48,9 | 36,8 | 27,1 | 37,1 |
| 30 à 39 ans | 33,5 | 30,3 | 31,3 | 33,6 | 32,3 |
| 40 ans et plus | 21,2 | 20,8 | 31,9 | 39,3 | 30,6 |
| **Sexe** | | | | | |
| Hommes | 50,8 | 53,3 | 68,4 | 72,0 | 63,7 |
| Femmes | 49,2 | 46,7 | 31,6 | 28,0 | 36,3 |
| **Scolarité** | | | | | |
| Études secondaires ou moins | 54,8 | 53,5 | 55,7 | 67,9 | 59,8 |
| Niveau plus élevé que des études secondaires | 45,2 | 46,5 | 44,3 | 32,1 | 40,2 |
| **Chômage régional** | | | | | |
| 7 % ou moins | 49,3 | 42,5 | 24,5 | 14,9 | 28,8 |
| Plus de 7 % jusqu'à 9 % | 17,0 | 27,2 | 21,9 | 17,0 | 20,3 |
| Plus de 9 % | 33,7 | 30,2 | 53,6 | 68,1 | 50,9 |
| **État matrimonial** | | | | | |
| Sans conjoint | 40,0 | 33,4 | 31,3 | 23,8 | 30,4 |
| Avec conjoint | 60,0 | 66,6 | 68,7 | 76,2 | 69,6 |
| **Région** | | | | | |
| Atlantique et Québec | 28,4 | 25,2 | 44,8 | 70,2 | 47,6 |
| Ontario et Ouest | 71,6 | 74,8 | 55,2 | 29,8 | 52,4 |
| **Revenu familial** | | | | | |
| Moins de 35 000 $ | 32,4 | 26,6 | 42,7 | 35,0 | 34,8 |
| 35 000 $ à 59 999 $ | 40,6 | 33,6 | 34,1 | 41,4 | 37,9 |
| 60 000 $ et plus | 27,0 | 39,8 | 23,3 | 23,6 | 27,4 |

*Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1998*
*Note : Les travailleurs saisonniers à long terme sont les travailleurs qui ont perdu un emploi au cours d'au moins trois années pendant la période 1993-1997 ou 1994-1998.*

d'emploi saisonnier, la proportion âgée de 40 ans et plus était près du double de celle des personnes qui n'avaient jamais touché de prestations ou qui en avaient touché une fois seulement (39,3 %, contre 21,2 %). La majorité des travailleurs saisonniers à long terme n'avaient pas de diplôme postsecondaire — moins du tiers avaient des diplômes postsecondaires, contre 45,2 % des travailleurs qui n'avaient jamais touché de prestations.

Le recours à l'a.-e. comporte un lien avec les débouchés au niveau local en matière d'emploi pour les travailleurs saisonniers, ainsi qu'avec les règles d'admissibilité au niveau régional. Le régime d'a.-e. comporte différentes exigences d'admissibilité, qui fluctuent selon la situation du marché du travail local. Un travailleur qui vit dans une région où le taux de chômage est plus faible aura non seulement besoin d'un plus grand nombre d'heures de travail pour être admissible à l'a.-e., mais il touchera en outre un moins grand nombre de semaines de prestations pour une somme de travail donnée que quelqu'un qui vit dans une région où le taux de chômage est élevé. Près de la moitié des travailleurs saisonniers qui n'ont jamais touché de prestations d'a.-e. vivaient dans des régions où le chômage est faible, tandis que plus des deux tiers qui avaient touché des prestations pendant trois ans vivaient dans des régions où le taux de chômage était supérieur à 9 %.

Les travailleurs saisonniers à long terme qui ont dépendu le plus de l'a.-e. étaient plus susceptibles de vivre dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, où le taux de chômage a tendance à être plus élevé et où le travail saisonnier fait davantage partie intégrante de l'économie. La majorité des travailleurs qui ont touché des prestations d'a.-e. au cours de seulement une ou deux années vivaient en Ontario ou dans les provinces de l'Ouest. Même si ces provinces comptent une population importante de travailleurs saisonniers, la fin d'un emploi saisonnier n'a pas mené nécessairement à des prestations d'a.-e., du fait des exigences plus strictes en matière d'admissibilité au niveau régional, ou d'une plus grande disponibilité d'emplois non saisonniers.

La situation familiale des travailleurs saisonniers à long terme variait quelque peu selon le recours à l'a.-e. Si la majorité des travailleurs saisonniers vivaient avec un conjoint, cette proportion était encore plus grande au fur et à mesure de l'augmentation de la dépendance à l'égard de l'a.-e. Toutefois, cela ne signifie pas que les travailleurs saisonniers qui touchent des prestations d'a.-e. plus fréquemment sont plus à l'aise financièrement. Si la répartition du revenu familial ne variait que légèrement parmi les quatre types de prestataires d'a.-e., les travailleurs saisonniers qui n'avaient demandé des prestations qu'une fois ou qui n'en avaient jamais demandé étaient plus susceptibles de se situer dans la catégorie la plus élevée (60 000 $ et plus), même s'ils étaient moins susceptibles de vivre dans un ménage comptant un autre soutien adulte. Les travailleurs qui avaient présenté deux ou trois demandes de prestations étaient plus susceptibles de se trouver dans la catégorie de revenu la plus faible (moins de 35 000 $).

Les travailleurs qui ont demandé des prestations d'a.-e. après seulement une de leurs trois périodes de travail saisonnier semblent avoir connu moins de problèmes financiers que les autres travailleurs saisonniers, voire ceux qui n'ont jamais touché de prestations. Ils étaient beaucoup plus susceptibles de vivre dans des ménages dont le revenu était plus élevé. Cela peut être le résultat de leur situation personnelle, étant donné qu'ils avaient tendance à avoir le niveau de scolarité le plus élevé et qu'ils étaient les moins susceptibles de vivre dans des régions où le taux de chômage est élevé. Ces travailleurs saisonniers semblaient avoir davantage de souplesse dans leur décision de toucher des prestations, probablement parce que de meilleurs débouchés d'emploi s'offraient à eux.

On retrouve des travailleurs saisonniers à long terme un peu partout au Canada, dans des régions aux conditions économiques diverses. Le pourcentage important de travailleurs saisonniers vivant dans des régions où les niveaux de chômage sont relativement faibles va à l'encontre du stéréotype des prestataires saisonniers d'a.-e. — personnes vivant dans des régions où la situation économique est précaire et dépendant largement de branches d'activité saisonnières traditionnelles. Néanmoins, les travailleurs saisonniers qui dépendaient plus fréquemment de l'a.-e. avaient tendance à vivre dans les régions où il y a moins de débouchés.

La situation économique et les caractéristiques personnelles d'un travailleur saisonnier semblent être des facteurs clés pour déterminer le degré de dépendance à l'égard de l'a.-e. (tableau 6). Les personnes qui n'ont pas touché de prestations d'a.-e. après l'un ou l'autre de leurs trois emplois saisonniers étaient les plus susceptibles de ne pas être admissibles aux prestations parce qu'elles n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures de travail. L'incidence du cumul de plusieurs emplois avant l'interruption de travail était aussi la plus

**Tableau 6 : Alternatives à l'a.-e. chez les travailleurs saisonniers à long terme**

| | Périodes d'emploi menant à l'a.-e. | | | Périodes d'emploi ne menant pas à l'a.-e. |
|---|---|---|---|---|
| | Aucune | Une | Deux | |
| | | % | | |
| **Tous** | **42,0** | **35,3** | **22,7** | **100,0** |
| **Participation plus faible au marché du travail** | | | | |
| Au cours des 12 mois précédant l'interruption du travail saisonnier, les personnes avaient accumulé moins d'heures de travail rémunérées que le minimum requis dans leur région | 27,1 | 15,2 | 18,9 | 21,0 |
| **Cumul de plusieurs emplois** | | | | |
| Cumul de plusieurs emplois au cours du mois précédant l'interruption de travail | 35,5 | 28,1 | 18,1 | 29,0 |
| **Réemploi en l'espace de trois mois** | | | | |
| Temps partiel | 25,0 | 21,5 | 9,3 | 20,2 |
| Temps plein | 49,6 | 61,8 | 61,1 | 56,5 |

*Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1998*
*Note : Les travailleurs saisonniers à long terme ont perdu un emploi au cours d'au moins trois des cinq années pendant la période 1993-1997 ou 1994-1998.*

grande chez ces personnes. Compte tenu de l'incidence plus élevée du cumul de plusieurs emplois, l'incidence du réemploi à temps partiel était aussi la plus élevée chez les travailleurs n'ayant jamais touché de prestations d'a.-e. Toutefois, l'incidence du réemploi à temps plein était la plus faible ; ces personnes occupaient un emploi à temps plein dans les trois mois suivant 50 % de leurs interruptions de travail, soit environ dix points de moins que les personnes ayant eu une ou deux périodes d'emploi saisonnier suivies de prestations d'a.-e.

## Conclusion

Les travailleurs saisonniers continuent de constituer une proportion importante et croissante des prestataires d'a.-e. Malgré la baisse générale de la proportion de prestataires fréquents de 1999-2000 à 2000-2001, les demandes fréquentes de prestations saisonnières n'ont diminué que de 3,7 %, contre 5,6 % pour les demandes de prestations fréquentes non saisonnières. La stabilité relative des demandes de prestations saisonnières n'est pas surprenante « compte tenu du fait que la nature de certains emplois saisonniers ne mène pas nécessairement à une baisse du nombre de demandes durant les périodes de forte croissance économique » (DRHC, 2002).

Une des raisons à l'origine de la proportion croissante de travailleurs saisonniers parmi les prestataires d'a.-e. peut être que le passage, en 1996, d'un système fondé sur les semaines à un système fondé sur les heures pour déterminer l'admissibilité a eu un effet positif sur l'admissibilité à l'a.-e. et sur les prestations touchées. La transition s'est faite en partie pour répondre aux préoccupations selon lesquelles une proportion importante et croissante de travailleurs n'était pas admissible aux prestations d'a.-e. advenant une période de chômage. Toutefois, cela signifiait aussi que les semaines de travail des travailleurs saisonniers — qui ont tendance à travailler plus d'heures par semaine — seraient désormais assurées dans une plus large mesure, ce qui permettrait à de nombreux travailleurs d'être admissibles plus tôt. En fait, les réformes ont donné lieu à une hausse minime de l'admissibilité et à une augmentation de 1,6 semaine de la durée des prestations pour les prestataires saisonniers (DRHC, 2001).

Toutefois, ce ne sont pas tous les travailleurs saisonniers qui ont été touchés positivement. Les prestataires saisonniers comptant moins de 30 heures de travail par semaine ont perdu beaucoup du point de leur admissibilité à l'a.-e. comparativement aux autres prestataires (DRHC, 2001). (Ils étaient moins susceptibles dans une proportion de 21 points de pourcentage d'être admissibles à l'a.-e., et parmi ceux qui étaient admissibles, le nombre de semaines de prestations a diminué de 2,6.)

Malgré le lien étroit entre le travail saisonnier et la dépendance des prestations d'a.-e., ce ne sont pas tous les travailleurs saisonniers qui sont des prestataires fréquents d'a.-e. Si une majorité dépend de l'a.-e. sur une base régulière, une proportion importante n'en demande pas. Ce n'est pas nécessairement parce que leur situation est meilleure sur le marché du travail qu'ils n'ont pas à dépendre de l'a.-e. Ils sont plus jeunes et plus susceptibles de vivre dans des régions où les débouchés d'emploi

sont relativement bons. Toutefois, ils sont en même temps plus susceptibles d'avoir une participation plus faible au marché du travail ou d'être en situation d'emploi précaire, combinant des emplois multiples, parfois à temps partiel, pour travailler à longueur d'année. Par contre, les travailleurs saisonniers qui dépendent le plus de l'a.-e. font face à des obstacles importants pour obtenir des emplois non saisonniers. Ils sont plus âgés, moins scolarisés et vivent dans des régions où les débouchés d'emploi sont les plus médiocres.



## Notes

1 DRHC (2001) fournit une analyse plus récente de l'emploi saisonnier. Toutefois, cette analyse porte sur l'ampleur du travail saisonnier chez les personnes qui ont connu une cessation d'emploi, à partir de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE). Il s'agit donc d'une analyse du caractère saisonnier de l'emploi chez les chômeurs, par opposition aux travailleurs occupés.

2 Bien que l'EDTR comporte la « nature saisonnière du travail » comme raison de la perte d'un emploi, cette donnée n'est pas l'objet de la présente étude. La nature saisonnière de l'emploi des répondants ne figurait pas dans les résultats de l'EDTR de 1993 à 1998, mais elle y figurera à l'avenir.

3 L'âge maximum en 1993 a été fixé à 59 ans, ce qui fait que tous les travailleurs visés par cette étude étaient âgés de moins de 65 ans au cours de la période visée. Si les interviews de l'EDTR s'adressent aux personnes âgées de 16 ans et plus, cet échantillon exclut les personnes âgées de moins de 18 ans, étant donné qu'il est peu probable qu'elles aient été très actives sur le marché du travail.

4 Les répondants sont classés comme travailleurs saisonniers s'ils ont eu trois périodes de chômage au cours de la même « saison » pour l'une de deux périodes de cinq ans — janvier 1993 à décembre 1997 ou janvier 1994 à septembre 1998. Les données mensuelles sur l'a.-e., qui sont saisies au moyen de l'interview sur le travail de janvier, sont fondées sur ce que le répondant se souvient d'avoir touché comme prestations au cours de l'année écoulée. Dans environ 10 % des cas, ces données ne sont pas fournies. Dans ces cas, on utilise les données recueillies dans le cadre de l'interview sur le revenu (à partir des dossiers de l'impôt sur le revenu des répondants dans la majorité des cas). Lorsque les données annuelles indiquent que des prestations d'a.-e. ont été touchées au cours d'une année donnée, mais que cela ne figure pas dans les variables mensuelles, le répondant est considéré comme ayant touché des prestations d'a.-e. au cours de la même année si l'emploi a pris fin avant le 30 septembre et si des prestations ont été touchées cette anné-elà. Si l'emploi a pris fin après le 30 septembre, on tient compte des prestations d'a.-e. touchées l'année suivante.

## Documents consultés

GRADY, PATRICK et COSTA KAPSALIS. À paraître. *How do Nordic countries address the problem of seasonal unemployment?* Développement des ressources humaines Canada, Ottawa.

GRAY, DAVID et ARTHUR SWEETMAN. « Analyse typologique du régime canadien d'assurance-emploi : mesures de fréquence et de saisonnalité », tiré de *Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-emploi*, sous la dir. de Saul Schwartz et Abdurrahman Aydemir, Société de recherche sociale appliquée, Ottawa, 2001.

GUILLEMETTE, ROGER, FRANCIS L'ITALIEN et ALEX GREY. *La saisonnalité des marchés du travail – Comparaison entre le Canada et les États-Unis et les provinces,* Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, 2000.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Évaluation de l'emploi saisonnier - Aperçu,* Ottawa, 2001.

---.*Rapport de contrôle et d'évaluation 2001 de l'assurance-emploi,* Ottawa, 2002.

---.*Rapport de contrôle et d'évaluation 2002 de l'assurance-emploi,* Ottawa, 2003.

L'ITALIEN, FRANCIS, SAMUEL LEBRETON et LOUIS GRIGNON. *Travailleurs et emplois saisonniers : un portrait à partir de l'Enquête sur le travail saisonnier du Nouveau-Brunswick,* Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, 1999.

MARSHALL, KATHERINE. « La saisonnalité de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective,* n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 11, n° 1, Ottawa, printemps 1999, p. 16 à 23.

SCHWARTZ, SAUL, WENDY BANCROFT, DAVID GYARMATI et CLAUDIA NICHOLSON. *Le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada,* Société de recherche sociale appliquée, Ottawa, 2001.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

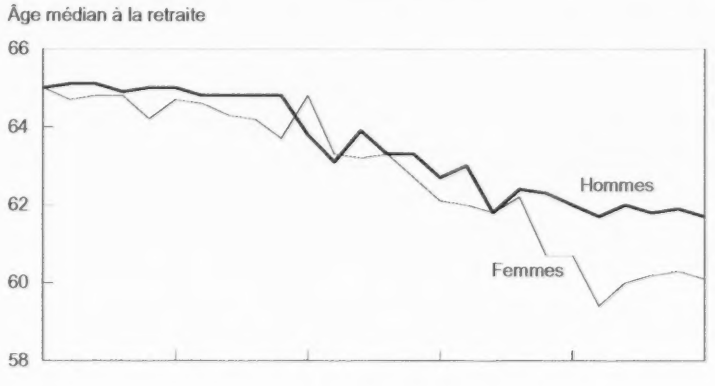
# PERSPECTIVE

# Fiche : la retraite

## L'âge à la retraite s'est stabilisé au cours des dernières années

L'âge à la retraite a beaucoup évolué au cours des deux dernières décennies[1]. À la fin des années 1970 et au début des années 1980, l'âge médian se situait à près de 65 ans. À partir du milieu des années 1980, il a considérablement diminué.

De 1986 à 1993, l'âge médian à la retraite a baissé plus ou moins régulièrement. La chute survenue brusquement entre 1986 et 1987 a sans doute été attribuable au fait qu'en 1987, l'âge minimal auquel on pouvait recevoir des prestations du Régime de pensions du Canada est passé de 65 à 60 ans. En 1988, l'âge à la retraite a remonté, sans doute parce que la plupart des personnes qui souhaitaient se prévaloir du droit à la retraite anticipée l'avaient fait l'année précédente. Après 1988, toutefois, la tendance à prendre une retraite anticipée a repris jusqu'en 1994, où l'âge médian à la retraite a légèrement augmenté avant de diminuer jusqu'en 1997. Après 1997, l'âge médian à la retraite a été de nouveau à la hausse et s'est par la suite stabilisé.




*Source : Enquête sur la population active*

Les fluctuations de l'âge à la retraite dans les années 1990 tiennent problablement aux compressions budgétaires de l'État et à la réduction des effectifs des entreprises. L'engouement pour les programmes d'encouragement à la retraite anticipée comme outil de réaménagement des effectifs peut également avoir influé sur la tendance récente en matière de retraite.

Pendant la plus grande partie des deux dernières décennies, les femmes ont pris leur retraite un peu plus tôt que les hommes, tout en suivant une tendance semblable à la leur. On a toutefois observé des exceptions. En 1986, par exemple, les femmes ont pris leur retraite plus tard que les hommes. Par contre, en 2001, l'âge médian à la retraite a légèrement baissé et pour les femmes et pour les hommes.

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

## Répartition des retraités selon l'âge à la retraite

La présente étude porte sur les personnes qui ont pris leur retraite pendant les cinq premières et les cinq dernières années visées par la série de données (1992 à 1996 et 1997 à 2001). Au début, l'âge à la retraite s'établissait surtout entre 60 et 64 ans (36 % des retraités); à la fin de la période étudiée, la plus forte proportion des nouveaux retraités avaient toujours entre 60 et 64 ans mais leur nombre avait diminué (31 %).

Toutefois, la variation est encore plus manifeste chez les personnes qui ont pris leur retraite à un âge plus jeune ou plus avancé. La proportion des retraités de moins de 55 ans est passée de 11 % à 16 %, alors que celle des retraités de 55 à 59 ans est passée de 25 % à 27 %. Par contre, ceux qui ont pris leur retraite après 65 ans étaient moins nombreux, leur proportion étant passée de 19 % à 22 %.

| | 1992 à 1996 | | 1997 à 2001 | |
|---|---|---|---|---|
| | En milliers | % | En milliers | % |
| **Total** | **605** | **100** | **706** | **100** |
| 50 à 54 ans | 64 | 11 | 112 | 16 |
| 55 à 59 ans | 150 | 25 | 193 | 27 |
| 60 à 64 ans | 216 | 36 | 216 | 31 |
| 65 à 69 ans | 132 | 22 | 133 | 19 |
| 70 ans et plus | 42 | 7 | 52 | 7 |

*Source : Enquête sur la population active*

Il y avait toutefois des exceptions à cette tendance. Parmi les personnes ayant pris leur retraite dans les années 1990, environ 1 sur 14 a attendu au moins jusqu'à l'âge de 70 ans.

### Mesurer les aspects de la retraite

L'Enquête sur la population active (EPA) a été conçue pour mesurer l'activité sur le marché du travail à un moment précis : une semaine de référence chaque mois. Pour fournir une série de données significative sur la retraite, on passe en revue les données de chaque mois de l'enquête et on enregistre toutes les personnes qui ont déclaré avoir pris leur retraite au cours de l'année précédente. On suppose que le mois du départ à la retraite est le même que celui où la personne a travaillé pour la dernière fois. On dresse alors une liste des retraités selon le *mois où ils ont pris leur retraite*, et non le mois de l'enquête. Des ajustements spéciaux apportés aux poids d'échantillonnage produisent une estimation non biaisée du nombre de retraités.

Comme très peu de personnes de moins de 50 ans déclarent avoir quitté leur emploi pour prendre leur retraite, la présente étude porte uniquement sur les personnes ayant pris leur retraite à l'âge de 50 ans ou plus.

Pour tous les retraités (sauf quelques personnes souffrant d'incapacité permanente), on recueille des données sur leur dernier emploi, c'est-à-dire sur le secteur dans lequel ils travaillaient, sur leur profession et sur la durée d'occupation et la catégorie de leur emploi (employé ou travailleur autonome).

Les données concernent le dernier emploi occupé, mais il est important de noter que le dernier emploi de certaines personnes ne correspond pas nécessairement à leur carrière. En effet, ces personnes peuvent avoir changé d'emploi peu avant la retraite. Pour cette raison, il vaut mieux considérer les personnes ayant occupé leur emploi pendant une courte durée comme un groupe résiduel, c'est-à-dire comme un groupe de personnes dont les antécédents professionnels sont divers mais inconnus.

Les répondants restent dans l'échantillon de l'EPA pendant six mois consécutifs. Pour la présente étude, toutefois, on ne tient compte de leurs réponses que pendant le premier mois de l'enquête. Leur situation, fondée uniquement sur leur propre perception, n'est pas mise à jour par la suite, bien que cette situation puisse avoir changé après la première interview.

Selon une étude préliminaire, quelques retraités ont accepté un emploi au cours des cinq mois suivant l'enquête. Comme il s'agit souvent d'emplois à temps partiel, ces personnes ont sans doute simplement décidé d'occuper leur temps libre ou d'arrondir leur revenu de pension.

La majorité des personnes de plus de 50 ans qui quittent le marché du travail invoquent d'autres raisons que la retraite pour expliquer le fait qu'elles ont quitté leur dernier emploi. Les deux raisons les plus fréquentes sont la mise à pied et la maladie ou l'invalidité. Une forte proportion de ce groupe a réintégré la population active au cours des cinq mois suivant la première interview de l'EPA. Beaucoup plus de répondants ont vraisemblablement trouvé un emploi plus tard. Dans le contexte de la présente étude, ceux qui sont restés inactifs ont pu échapper à l'analyse.

## Âge médian à la retraite, durée et secteur d'emploi

Bon nombre de facteurs ont une incidence sur l'âge à la retraite; le genre et la durée d'occupation du dernier emploi[2], notamment, comptent parmi les plus importants.

Pour l'ensemble des travailleurs, l'âge médian à la retraite est passé de 62,0 à 60,8 ans au cours de la période étudiée. Les employés du secteur public (enseignement, santé et services sociaux et administration publique), déjà les plus jeunes à prendre leur retraite de 1992 à 1996, ont connu la plus forte baisse de l'âge médian à la retraite, lequel a fléchi de 2,1 ans, passant de 59,7 à 57,6 ans. Au début de la période étudiée, les employés du secteur privé ont pris leur retraite en moyenne trois ans et demi plus tard que ceux du secteur public. De 1997 à 2001, cet écart a augmenté pour atteindre quatre ans (61,7 contre 57,6 ans).

Les travailleurs autonomes, dont l'âge médian à la retraite est demeuré stable (65,0 ans) au cours de la période étudiée, prenaient leur retraite plus tard que les employés. C'est en grande partie au secteur d'emploi que tient la différence de l'âge à la retraite entre les travailleurs autonomes et les employés.

La durée d'occupation d'un emploi avant la retraite semble être étroitement liée à l'âge à la retraite. Cela n'a rien d'étonnant puisque les personnes qui restent chez un employeur pendant longtemps accumulent des droits à pension importants si l'employeur offre un régime de retraite. En outre, les employeurs qui proposent un régime de retraite avantageux (par exemple, les commissions scolaires, certaines grandes entreprises et l'administration publique) sont souvent associés à une occupation d'emploi de plus longue durée. Comme on pouvait s'y attendre, la retraite anticipée est plus fréquente au sein de tels organismes. Il y a aussi un lien entre le régime de retraite de l'employeur et les revenus de retraite plus élevés (Gower, 1995).

De 1997 à 2001, les travailleurs qui occupaient leur emploi depuis 20 ans ou plus ont pris leur retraite près de trois ans plus tôt que ceux dont la durée d'occupation du poste était de moins de 20 ans (59,9 ans contre 62,6 ans). Chez les travailleurs autonomes, toutefois, on a observé l'inverse : ceux qui occupaient leur emploi depuis 20 ans ou plus ont pris leur retraite 2,8 ans plus tard en moyenne (66,6 ans contre 63,8 ans). Ce fait, conjugué à la baisse plus lente de l'âge médian à la retraite chez les travailleurs autonomes, porte à croire que ces derniers en arrivent très différemment à la décision de prendre leur retraite.

| | | 1992 à 1996 | | 1997 à 2001 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | En milliers | Âge médian | En milliers | Âge médian |
| **Durée de l'emploi** | **Secteur** | | | | |
| **Dans l'ensemble** | **Ensemble des retraités (50 ans et plus)*** | **605** | **62,0** | **706** | **60,8** |
| | Employés du secteur public | 213 | 59,7 | 244 | 57,6 |
| | Employés du secteur privé | 301 | 63,2 | 334 | 61,7 |
| | Travailleurs autonomes | 87 | 65,0 | 123 | 65,0 |
| **Moins de 20 ans** | **Ensemble des retraités (50 ans et plus)*** | **258** | **63,7** | **291** | **62,6** |
| | Employés du secteur public | 66 | 62,0 | 65 | 60,4 |
| | Employés du secteur privé | 153 | 64,3 | 162 | 63,0 |
| | Travailleurs autonomes | 38 | 64,3 | 63 | 63,8 |
| **20 ans ou plus** | **Ensemble des retraités (50 ans et plus)*** | **345** | **60,7** | **411** | **59,9** |
| | Employés du secteur public | 147 | 58,8 | 178 | 56,9 |
| | Employés du secteur privé | 148 | 61,8 | 172 | 60,4 |
| | Travailleurs autonomes | 49 | 65,7 | 60 | 66,6 |

*Source : Enquête sur la population active*
*Nota : La durée de l'emploi et le secteur ont trait au dernier emploi occupé avant la retraite.*
* *Puisque les travailleurs familiaux non rémunérés ne sont pas compris dans les sous-catégories mais qu'ils le sont dans les totaux, la somme des nombres ne correspond pas aux totaux.*

## Répartition des retraités selon le mois de la retraite, 1997 à 2001

Comme on pouvait s'y attendre, il y a une préférence pour certains mois lorsqu'il s'agit de prendre la retraite. Deux mois ressortent : juin et décembre, le premier étant le mois favori. Les personnes qui ont pris leur retraite en été étaient habituellement un peu plus jeunes que celles qui l'ont prise en automne ou en hiver. Les choses n'ont guère changé au cours des deux dernières décennies. Les tendances sont semblables chez les hommes et les femmes quoique les femmes aient été plus portées à prendre leur retraite en juin. Ce phénomène est sans doute lié au nombre d'enseignantes prenant leur retraite en juin.

| | Les deux sexes | | Hommes | | Femmes | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | % | Âge médian | % | Âge médian | % | Âge médian |
| **Ensemble des mois** | **100,0** | **60,8** | **100,0** | **61,8** | **100,0** | **60,0** |
| Janvier | 7,7 | 60,8 | 8,0 | 60,7 | 7,2 | 60,8 |
| Février | 5,0 | 61,3 | 4,9 | 60,6 | 5,1 | 62,2 |
| Mars | 6,3 | 60,3 | 6,5 | 61,4 | 6,0 | 59,0 |
| Avril | 7,1 | 61,3 | 7,3 | 61,8 | 6,7 | 60,3 |
| Mai | 7,2 | 60,6 | 7,4 | 60,7 | 6,9 | 60,4 |
| Juin | 17,2 | 58,4 | 14,3 | 59,8 | 21,2 | 57,4 |
| Juillet | 9,2 | 60,3 | 8,9 | 61,3 | 9,6 | 59,6 |
| Août | 6,6 | 60,9 | 7,2 | 61,9 | 5,8 | 59,2 |
| Septembre | 8,4 | 62,8 | 8,4 | 64,6 | 8,3 | 61,2 |
| Octobre | 7,7 | 63,0 | 8,5 | 63,3 | 6,6 | 62,1 |
| Novembre | 6,0 | 62,1 | 6,4 | 63,2 | 5,4 | 61,2 |
| Décembre | 11,7 | 61,0 | 12,1 | 62,6 | 11,1 | 60,0 |

*Source : Enquête sur la population active*

## Âge médian à la retraite par secteur et évolution de l'écart au fil du temps

De 1997 à 2001, l'âge à la retraite était inférieur à la moyenne dans le secteur des services publics, dans celui de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, dans celui de l'enseignement, dans celui des soins de santé et de l'assistance sociale, dans celui de l'information, de la culture et des loisirs et dans celui de l'administration publique.

Les secteurs où les travailleurs ont pris leur retraite plus tôt sont ceux où l'âge à la retraite a diminué le plus fortement. Par contre, les secteurs où les travailleurs ont pris leur retraite relativement tard ont enregistré le plus faible repli de l'âge à la retraite, exception faite du secteur du commerce.

Plusieurs facteurs entrent en jeu ici. En particulier, certains secteurs qui ont réduit leurs effectifs dans les années 1990 peuvent avoir adopté des programmes de retraite anticipée (voir l'annexe).

| | 1992 à 1996 | 1997 à 2001 | Variation |
|---|---|---|---|
| | Âge médian | | Années |
| **Secteur*** | **62.0** | **60.8** | ***-1.2*** |
| **Secteur des biens** | **63.0** | **62.2** | ***-0.8*** |
| Secteur primaire | 64.9 | 65.2 | *0.3* |
| Agriculture | 66.7 | 68.6 | *1.9* |
| Autre | 62.8 | 61.2 | *-1.6* |
| Services publics | 59.2 | 56.6 | *-2.6* |
| Construction | 64.7 | 63.7 | *-1.0* |
| Fabrication | 61,9 | 61,4 | *-0,5* |
| **Secteur des services** | **61,7** | **60,3** | ***-1,4*** |
| Commerce | 64,3 | 62,6 | *-1,7* |
| Transport et entreposage | 61,0 | 60,8 | *-0,2* |
| Finance, assurances, immobilier et location | 62,3 | 60,0 | *-2,3* |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 64,8 | 64,6 | *-0,2* |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres | 65,4 | 64,6 | *-0,8* |
| Services d'enseignement | 60,3 | 57,1 | *-3,2* |
| Soins de santé et assistance sociale | 61,4 | 60,3 | *-1,1* |
| Information, culture et loisirs | 61,0 | 59,9 | *-1,1* |
| Hébergement et services de restauration | 64,7 | 64,0 | *-0,7* |
| Autres services | 64,8 | 63,6 | *-1,2* |
| Administration publique | 59,3 | 58,2 | *-1,1* |

*Source : Enquête sur la population active*
* *Selon le dernier emploi occupé avant la retraite.*

## Âge médian à la retraite par sexe et niveau d'instruction, 1997 à 2001

Dans l'ensemble, les hommes ont eu tendance à prendre leur retraite légèrement plus tard que les femmes (61,8 ans contre 60,0 ans). Cet écart a été observé dans la plupart des catégories de niveau d'instruction, sauf chez les personnes qui ne détenaient qu'un diplôme d'études secondaires.

Les modifications apportées à l'EPA ne permettent pas de comparer les catégories de niveau d'instruction au fil des ans mais, dans les années 1990 du moins, les écarts entre ceux qui ne détenaient pas de diplôme d'études secondaires et ceux qui étaient plus instruits étaient beaucoup plus importants que les écarts par sexe. Les personnes qui, par exemple, étaient titulaires d'un diplôme ou d'un certificat d'études postsecondaires ont pris leur retraite plus de trois ans plus tôt que celles qui avaient fait au plus huit ans de scolarité.

| | Les deux sexes | | Hommes | | Femmes | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | En milliers | Âge médian | En milliers | Âge médian | En milliers | Âge médian |
| **Niveau d'instruction** | **706** | **60,8** | **412** | **61,8** | **294** | **60,0** |
| 0 à 8 années | 99 | 64,6 | 70 | 64,7 | 29 | 62,6 |
| Études secondaires partielles | 113 | 62,0 | 67 | 62,3 | 46 | 61,3 |
| Diplôme d'études secondaires | 120 | 60,1 | 62 | 60,2 | 58 | 60,0 |
| Études postsecondaires | 243 | 60,9 | 133 | 61,7 | 110 | 59,9 |
| Diplôme universitaire | 132 | 58,1 | 81 | 59,8 | 51 | 56,3 |

*Source : Enquête sur la population active*

## Âge médian à la retraite par profession et évolution de l'écart au fil du temps

L'âge médian à la retraite a fléchi dans tous les grands groupes de professions à l'exception de celui des professions du secteur primaire.

Au cours des deux périodes, c'est dans les professions du secteur public que l'on a noté l'âge à la retraite le plus bas.

Les travailleurs qui exerçaient une profession dans le secteur primaire ont pris leur retraite à l'âge le plus avancé au cours des deux périodes, et l'écart s'est élargi entre 1997 et 2001.

| | 1992 à 1996 | 1997 à 2001 | Variation |
|---|---|---|---|
| | Âge médian | | Années |
| **Profession*** | **62,0** | **60,8** | ***-1,2*** |
| Gestion | 61,2 | 60,0 | *-1,2* |
| Affaires, finance et administration | 60,9 | 60,3 | *-0,6* |
| Sciences naturelles et appliquées | 60,6 | 60,1 | *-0,5* |
| Santé | 61,7 | 60,3 | *-1,3* |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion | 59,4 | 57,0 | *-2,4* |
| Art, culture, loisirs et sports | 64,4 | 61,0 | *-3,4* |
| Ventes et services | 63,3 | 61,8 | *-1,6* |
| Métiers, transport et machinerie | 63,0 | 62,4 | *-0,6* |
| Professions du secteur primaire | 65,2 | 66,6 | *1,4* |
| Professions du secteur de la transformation, de la fabrication et des services publics | 62,4 | 61,2 | *-1,2* |

*Source : Enquête sur la population active*
* *Selon le dernier emploi occupé avant la retraite.*

## Âge médian à la retraite par province

Au début de la période étudiée, l'écart entre l'âge médian à la retraite le plus élevé (64,7 ans en Saskatchewan) et l'âge le plus bas (60,2 ans au Nouveau-Brunswick) était de 4,5 ans. De 1997 à 2001, toutefois, l'écart s'est accentué pour atteindre 6,0 ans (64,6 ans en Saskatchewan et 58,6 ans à Terre-Neuve-et-Labrador).

Si la majorité des Canadiens ont opté pour la retraite anticipée, la baisse de l'âge médian a varié entre seulement 0,1 an en Saskatchewan et 2,5 ans à l'Île-du-Prince-Édouard.

| | 1992 à 1996 | | 1997 à 2001 | | Variation |
|---|---|---|---|---|---|
| | En milliers | Âge médian | En milliers | Âge médian | Années |
| **Canada** | **605** | **62,0** | **706** | **60,8** | ***-1,2*** |
| Saskatchewan | 22 | 64,7 | 25 | 64,6 | *-0,1* |
| Alberta | 49 | 62,7 | 60 | 63,9 | *1,2* |
| Colombie-Britannique | 75 | 63,8 | 94 | 61,8 | *-2,0* |
| Ontario | 251 | 62,3 | 273 | 61,3 | *-1,0* |
| Manitoba | 27 | 62,1 | 28 | 61,3 | *-0,8* |
| Île-du-Prince-Édouard | 3 | 63,3 | 3 | 60,8 | *-2,5* |
| Nouvelle-Écosse | 20 | 60,7 | 18 | 60,4 | *-0,3* |
| Nouveau-Brunswick | 15 | 60,2 | 19 | 60,2 | *0,0* |
| Québec | 133 | 60,6 | 177 | 59,3 | *-1,3* |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 9 | 60,4 | 10 | 58,6 | *-1,8* |

*Source : Enquête sur la population active*

Différents facteurs ont influé sur les tendances provinciales. En Saskatchewan, par exemple, on peut attribuer à la prédominance de l'agriculture l'âge élevé et relativement stable de la retraite. Plus à l'est, le fait que le Québec ait ramené de 65 à 60 ans l'âge minimal auquel on pouvait toucher des prestations du Régime de rentes du Québec en 1984 — trois ans avant l'introduction d'une mesure semblable dans le Régime de pensions du Canada — peut avoir accéléré la diminution de l'âge à la retraite dans cette province. Pour la Colombie-Britannique, la situation est complexe puisque l'attribution de la province est établie en fonction de l'endroit où vivait la personne au moment de l'enquête (c'est-à-dire après son départ à la retraite). L'immigration en Colombie-Britannique après la retraite, ainsi que les tendances migratoires en général, peuvent avoir joué un rôle à cet égard. (Monette, 1996)

*Perspective*

### ■ Notes

1 La série de données disponibles commence en 1991. Comme il faut remonter un an en arrière pour déterminer qui a pris sa retraite, les données les plus récentes dont on dispose au moment d'écrire ces lignes concernent les personnes ayant pris leur retraite en 2001.

2 Les données concernent le dernier emploi du retraité. Au moins une partie des personnes qui occupaient leur emploi depuis moins de 20 ans pouvaient avoir occupé auparavant un emploi de longue durée. Si l'on pouvait mesurer aussi les emplois antérieurs, on constaterait sans doute une augmentation de l'écart entre l'âge à la retraite des personnes ayant un emploi de longue durée et l'âge à la retraite des personnes ayant un emploi de courte durée.

### ■ Documents consultés

GOWER, D. « Le point sur la retraite anticipée chez les hommes », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, hiver 1995, vol. 7, n° 4, p. 33 à 38.

MONETTE, M. *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : Résultats de l'enquête sociale générale*, n° 89-546-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 1996.

Pour en savoir plus, communiquez avec Henry Pold, Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, au (613) 951-4608 ou à henry.pold@statcan.ca.

## Annexe — Quelques données sur la retraite par secteur*

| | 1992 à 1996 | | 1997 à 2001 | |
|---|---|---|---|---|
| | En milliers | Âge médian | En milliers | Âge médian |
| **Tous les travailleurs (50 ans et plus)** | **605** | **62,0** | **706** | **60,8** |
| **Secteur des biens** | **165** | **63,0** | **190** | **62,2** |
| Secteur primaire | 36 | 64,9 | 39 | 65,2 |
| Agriculture | 22 | 66,7 | 25 | 68,6 |
| Autre | 14 | 62,8 | 14 | 61,2 |
| Services publics | 10 | 59,2 | 14 | 56,6 |
| Construction | 32 | 64,7 | 35 | 63,7 |
| Fabrication | 88 | 61,9 | 103 | 61,4 |
| **Secteur des services** | **438** | **61,7** | **512** | **60,3** |
| Commerce | 66 | 64,3 | 69 | 62,6 |
| Transport et entreposage | 36 | 61,0 | 42 | 60,8 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 37 | 62,3 | 41 | 60,0 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 17 | 64,8 | 27 | 64,6 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres | 13 | 65,4 | 17 | 64,6 |
| Services d'enseignement | 71 | 60,3 | 105 | 57,1 |
| Soins de santé et assistance sociale | 56 | 61,4 | 82 | 60,3 |
| Information, culture et loisirs | 28 | 61,0 | 18 | 59,9 |
| Hébergement et services de restauration | 17 | 64,7 | 18 | 64,0 |
| Autres services | 22 | 64,8 | 30 | 63,6 |
| Administration publique | 75 | 59,3 | 62 | 58,2 |
| **Employés (50 ans et plus)** | **513** | **61,3** | **578** | **60,1** |
| **Secteur des biens** | **127** | **61,7** | **147** | **61,2** |
| Secteur primaire | 13 | 62,1 | 15 | 61,8 |
| Agriculture | 3 | 64,0 | 5 | 64,8 |
| Autre | 10 | 61,9 | 11 | 60,1 |
| Services publics | 10 | 59,2 | 14 | 56,6 |
| Construction | 22 | 63,9 | 21 | 62,7 |
| Fabrication | 83 | 61,6 | 97 | 61,3 |
| **Secteur des services** | **386** | **61,2** | **431** | **59,9** |
| Commerce | 51 | 64,2 | 53 | 62,3 |
| Transport et entreposage | 33 | 60,4 | 37 | 60,6 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 32 | 62,3 | 32 | 59,4 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 10 | 64,7 | 11 | 62,3 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres | 9 | 65,6 | 10 | 64,6 |
| Services d'enseignement | 70 | 60,2 | 100 | 56,6 |
| Soins de santé et assistance sociale | 52 | 61,3 | 75 | 60,2 |
| Information, culture et loisirs | 26 | 60,8 | 17 | 59,3 |
| Hébergement et services de restauration | 13 | 64,7 | 14 | 63,1 |
| Autres services | 15 | 64,8 | 20 | 63,3 |
| Administration publique | 75 | 59,3 | 62 | 58,2 |
| **Travailleurs autonomes (50 ans et plus)** | **87** | **65,0** | **123** | **65,0** |
| **Secteur des biens** | **35** | **65,1** | **41** | **65,9** |
| Secteur primaire | 21 | 66,4 | 23 | 69,2 |
| Agriculture | 17 | 67,2 | 20 | 69,6 |
| Autre | 4 | 64,6 | 3 | 66,6 |
| Construction | 10 | 64,9 | 13 | 64,7 |
| Fabrication | 5 | 64,8 | 5 | 62,7 |
| **Secteur des services** | **52** | **64,9** | **81** | **64,6** |
| Commerce | 14 | 65,1 | 17 | 64,3 |
| Transport et entreposage | 4 | 64,9 | 6 | 64,6 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 5 | 63,7 | 9 | 65,6 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 7 | 66,1 | 16 | 65,1 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres | 4 | 64,7 | 7 | 64,6 |
| Soins de santé et assistance sociale | 4 | 64,3 | 7 | 66,0 |
| Hébergement et services de restauration | 4 | 64,7 | 4 | 65,9 |
| Autres services | 7 | 65,1 | 10 | 64,6 |

*Source : Enquête sur la population active*

*Nota : Ces catégories représentent le dernier emploi occupé avant la retraite. Elles peuvent ou non témoigner des antécédents professionnels d'une personne.*

* *Certains secteurs ont été exclus en raison de la taille insuffisante de l'échantillon, ce qui ne permettait pas de faire des estimations fiables; par conséquent, la somme des secteurs ne correspond pas au total. Aussi, les données relatives aux secteurs mentionnés sous la catégorie des travailleurs autonomes n'incluent pas les travailleurs familiaux non rémunérés.*